

การพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา :
การศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทเอกชน ประกอบธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง
The English Speaking Development for Civil engineers:
A Case Study in a Private Construction Company

ทิยาพร ศิลป์¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา และศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ วิศวกรโยธาในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบธุรกิจก่อสร้าง จำนวนทั้งหมด 60 คน จากวิศวกรโยธาทั้งหมด 70 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิธีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ เก็บข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร (Documentary Survey) และเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากภาคสนาม (Field Study) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended Form) และแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended Form) สถิติที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะหรือรายละเอียดของกลุ่มที่ศึกษาเป็นการเปรียบเทียบความถี่หรือจำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 เพื่อหาค่าร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า การที่วิศวกรโยธาจะสามารถพูดภาษาอังกฤษในการทำงานได้นั้น จะต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ทางภาษาหรือทักษะทางภาษา บทบาทองค์กรต่อการพัฒนาบุคลากรและวิธีการฝึกฝนทักษะการพูดภาษาอังกฤษของตนเอง โดยวิศวกรโยธาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 36 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี วิศวกรโยธาส่วนใหญ่มีความรู้ทางภาษาหรือทักษะทางภาษา รวมถึงมีวิธีการฝึกฝนทักษะการพูดภาษาอังกฤษของตนเองอยู่เสมอ แต่ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา คือ ขาดการสนับสนุนจากองค์กร นั่นคือ ขาดบทบาทขององค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ได้มีการเสนอแนะวิธีการสำหรับองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา เป็นการส่งเสริมศักยภาพในการทำงานของวิศวกรโยธาให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในอนาคตต่อไป

คำสำคัญ: วิศวกรโยธา ภาษาอังกฤษในการทำงาน

Abstract

Objectives of this study were to study about handicaps to develop their English speaking of civil engineer including the studying how to develop English speaking for civil engineers to solve and help the civil engineers to develop their English speaking more efficiently for their greater opportunity and organization.

¹ นักศึกษาปริญญาโท, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชน, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

The samples were 60 using are civil engineers from a private construction company, simple random sampling by documentary survey and field study with open-ended form and closed-ended form. The statistics used were frequencies and percentage.

The study results showed that the civil engineers could be able to speak English better, had to have 3 things; knowledge or skills, position in organization and self-practice for speaking English. Most of mentioned civil engineers are women, 36 years old, bachelor Degree with less than 10 years of working experience, and they have their knowledge of English and always self-practice. But the problems of their development from organization that did not support them were not to give them opportunity to have English for their work. So, this study submitted the directions for organization to develop English speaking in civil engineers to be more efficiently for their great opportunity.

Keywords: Engineers English speaking for their

บทนำ

สำหรับบริษัทประกอบธุรกิจก่อสร้างนั้น วิศวกรโยธา จึงถือเป็นบุคลากรที่เป็นแรงงานและตำแหน่งงานสำคัญที่สุดในบริษัทฯ อีกทั้งยังเปรียบเสมือนตัวแทนของบริษัทฯ ในแต่ละโครงการก่อสร้าง ที่จะขับเคลื่อนโครงการนั้นๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบริษัทฯ ในด้านการลงทุนดำเนินโครงการและการสนับสนุนทางการเงินจากสถาบันการเงินต่างๆ อันนำมาซึ่งรายได้และผลประโยชน์อันเป็นที่น่าพึงพอใจ

ปัจจุบัน บริษัทที่ผู้ศึกษาเลือกเป็นกรณีศึกษา กำลังมีแผนขยายการรับดำเนินการก่อสร้างในต่างประเทศมากขึ้น ดังนั้น วิศวกรโยธาจำเป็นต้องพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน เพื่ออธิบายและสื่อสาร รายละเอียดของงานกับผู้ร่วมงานทุกระดับชั้น ให้เกิดความเข้าใจตรงกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายและประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

โดยเริ่มตั้งแต่การพูดภาษาอังกฤษในการทำงานต่อผู้บริหารและลูกค้า เพื่ออธิบายวัตถุประสงค์ของงาน ปฏิบัติงาน การรักษาวัดตุงประสงค์ การควบคุมมาตรฐานคุณภาพและขั้นตอนการก่อสร้าง การวางแผนการทำงาน การจัดการหน้างานและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกงานก่อสร้างอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนวิธีการก่อสร้างที่เหมาะสมที่สุดสำหรับโครงการ การจัดระเบียบและการจัดการทรัพยากรการก่อสร้าง รายงานตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานโดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและรายงานสถิติการผลิต รายงานการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพการทำงาน รายงานทางเทคนิคและการจัดการระบบ รายงานข้อมูลโครงการที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องกับลูกค้า เข้าร่วมการประชุมกับลูกค้าและให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับโครงการ รายงานการประเมินข้อกำหนดการก่อสร้างของโครงการและผู้ผลิตสินค้า เพื่อเปรียบเทียบกับความต้องการของลูกค้า ตรวจสอบและปรับข้อร้องเรียนจากลูกค้าเกี่ยวกับคุณภาพ เพื่อรายงานลูกค้า อธิบายพิจารณาการประยุกต์ใช้ด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพและมาตรฐานความปลอดภัย ติดตามและกำกับดูแลการทำงานของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับแผนวิศวกรรมรายละเอียดและความปลอดภัย

การพูดภาษาอังกฤษในการทำงานต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำทางเทคนิคที่สำคัญเกี่ยวกับงานก่อสร้างสำหรับผู้รับเหมา แรงงานฝีมือและคนงาน ในงานก่อสร้างเขื่อนคอนกรีตบดอัด (RCC Dam) ดูแลพนักงานด้านเทคนิคในการดำเนินการทดสอบและการตรวจสอบ

การพูดภาษาอังกฤษในการทำงานต่อผู้ร่วมงาน คือ พนักงานฝ่ายจัดซื้อ ซึ่งเป็นฝ่ายที่ตรวจสอบคุณภาพจากผู้ผลิตภายนอก ฝ่ายบุคคลเพื่อประสานงานแผนการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ ระบุความต้องการด้านการฝึกอบรม

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่องานของวิศวกรโยธาเป็นอย่างมากและดูเหมือนว่าทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานได้กลายเป็นขีดจำกัดของวิศวกรโยธา อันเนื่องมาจากบริษัทฯ ขยายการรับดำเนินการก่อสร้างในต่างประเทศมากขึ้นและวิศวกรโยธา ถือเป็นบุคลากร แรงงานและตำแหน่งงานสำคัญที่สุดในบริษัทฯ ซึ่งมีหน้าที่ อธิบายและสื่อสาร หน้าที่และภาระงานกับผู้ปฏิบัติงานร่วมกันในทุกระดับชั้นให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ปัจจุบันวิศวกรโยธา มักประสบกับปัญหาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการทำงานและสื่อสารได้อย่างถูกต้อง หรือถ้าหากจะใช้ได้ แต่ก็ไม่มีประสิทธิภาพพอทำให้ไม่สามารถแสดงศักยภาพทักษะในการทำงานและขับเคลื่อนโครงการที่รับผิดชอบอยู่ให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดได้

การศึกษาครั้งนี้จึงต้องการศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา รวมถึงวิธีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ เพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมให้วิศวกรโยธาเร่งพัฒนาความสามารถด้านการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นวิศวกรโยธาที่มีศักยภาพรอบด้านและเป็นกำลังสำคัญให้กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา
2. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ วิศวกรโยธา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ประกอบธุรกิจก่อสร้าง จำนวนทั้งหมด 60 คน จากวิศวกรโยธาทั้งหมด 70 คน โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) วิธีการศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ เก็บข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร (Documentary Survey) และเก็บข้อมูลปฐมภูมิจากภาคสนาม (Field Study) เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open-ended Form) และแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed-ended Form) สถิติที่ใช้ในการอธิบายคุณลักษณะหรือรายละเอียดของกลุ่มที่ศึกษาเป็นการเปรียบเทียบความถี่หรือจำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 เพื่อหาค่าร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า การที่วิศวกรโยธาจะสามารถพูดภาษาอังกฤษในการทำงานได้นั้น จะต้องประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ความรู้ทางภาษาหรือทักษะทางภาษา บทบาทองค์กรต่อการพัฒนาบุคลากรและวิธีการฝึกฝนทักษะการพูดภาษาอังกฤษของตนเอง โดยวิศวกรโยธาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 36 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 10 ปี วิศวกรโยธาส่วนใหญ่มีความรู้ทางภาษาหรือทักษะทางภาษา รวมถึงมีวิธีการฝึกฝนทักษะการพูดภาษาอังกฤษของตนเองอยู่เสมอ แต่ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา คือ ขาดการสนับสนุนจากองค์กร นั่นคือ ขาดบทบาทขององค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน ดังนั้นในงานวิจัยนี้ ได้มีการเสนอแนะวิธีการสำหรับองค์กรเพื่อพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรโยธา เป็นการส่งเสริมศักยภาพในการทำงานของวิศวกรโยธาให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญขององค์กรในอนาคตต่อไป

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ประเด็นที่ 1 ความสามารถในการพูด และสื่อสารภาษาอังกฤษ

กลุ่มตัวอย่าง ไม่สามารถเลือกใช้ภาษาอังกฤษให้เหมาะสมกับคุณวุฒิของผู้ร่วมสนทนา ไม่สามารถแต่งประโยคภาษาอังกฤษได้อย่างถูกต้องได้ และไม่สามารถจัดลำดับการพูดอธิบายภาษาอังกฤษให้ผู้ฟังเข้าใจได้ จากแนวคิดความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษ (Communication Competency) Canale (1984, อ้างถึงในนิตยา สงวนงาม, 2553, น. 66-68) บุคคลจะสามารถพูดภาษาอังกฤษได้ ต้องมีความสามารถ 4 ด้าน ประกอบด้วย Hymes (1972, อ้างถึงใน นวรัตน์ ศิริธารรัตน์, 2550, น. 26-28) คือ ด้านที่ 1 ความสามารถในการใช้ภาษาอย่างถูกต้องตามหลักภาษาศาสตร์หรือตามหลักไวยากรณ์ (Grammatical Competency) ด้านที่ 2 ความสามารถด้านสังคมภาษาศาสตร์ (Sociolinguistic Competency) ด้านที่ 3 ความสามารถในการใช้ความสัมพันธ์ของข้อความ (Discourse Competency) ด้านที่ 4 ความสามารถในการใช้กลวิธีในการสื่อความหมาย (Strategic Competency)

ประเด็นที่ 2 กิจกรรมพัฒนาบุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง ไม่ได้รับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรใดๆจากองค์กร ผ่านทางกิจกรรมพัฒนาบุคลากรรวม 12 กิจกรรม ดังนี้ ไม่ได้รับทุนการศึกษาในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพิ่มเติม ไม่มีการจัดอบรม สัมมนา ด้านการพูดภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างความชำนาญในการทำงาน ไม่มีการจัดดูงานนอกสถานที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน ไม่มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน ไม่มีการสนับสนุนให้หมุนเวียนบุคลากรเพื่อให้เรียนรู้ และพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษจากส่วนงานอื่นๆที่มีความชำนาญด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ไม่มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองผ่านสื่อต่างๆเช่น หนังสือ วารสาร ซีดีรอม วิดีโอ เทป ไม่มีการสนับสนุนให้หัวหน้างานสอนทักษะการพูดภาษาอังกฤษเพื่อสื่อสารในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสให้ฝึกฝนการพูดภาษาอังกฤษในขณะปฏิบัติงาน ไม่มีการเพิ่มขอบเขตงานเพื่อให้ครอบคลุมงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับการประสานงานกับเจ้าของภาษา เพื่อเรียนรู้และพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน ไม่สนับสนุนให้หัวหน้างานให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบข้อซักถาม และแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการสื่อสารภาษาอังกฤษในการทำงาน ไม่มอบหมายงานที่ท้าทายในการติดต่อประสานงานกับเจ้าของภาษาเพื่อสร้างทักษะและความชำนาญด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน ไม่เปิดโอกาสให้ทำงานร่วมกับเจ้าของภาษา จากแนวคิดบทบาทขององค์กรต่อการพัฒนาบุคลากร ในเรื่องกิจกรรมพัฒนาบุคลากร อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2558) การพัฒนาบุคลากรเป็นบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารขององค์กร การพัฒนาบุคลากรที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอจะเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้มีความเชื่อมั่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ บรรณานาที่ จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เครื่องมือที่จะถูกนำมาใช้ในองค์กรควรที่จะเลือกใช้เครื่องมือการพัฒนาที่เหมาะสม ทั้งหมด 12 เครื่องมือ คือ การฝึกอบรมในขณะทำงาน เครื่องมือที่ 1 (OJT: On the Job Training) เครื่องมือที่ 2 การสอนงาน (Coaching) เครื่องมือที่ 3 การให้คำปรึกษา (Counsulting) เครื่องมือที่ 4 การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) เครื่องมือที่ 5 การทำกิจกรรม (Activity) เครื่องมือที่ 6 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เครื่องมือที่ 7 การให้ดูงานนอกสถานที่ (Visiting) เครื่องมือที่ 8 การเข้าร่วมประชุม สัมมนา (Meeting and Seminar) เครื่องมือที่ 9 การศึกษาต่อ (Continuous Studying) เครื่องมือที่ 10 การฝึกงาน และทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) เครื่องมือที่ 11 การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enhancing) เครื่องมือที่ 12 การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)

ประเด็นที่ 3 การเรียนรู้ทักษะการพูดภาษาต่างประเทศ

กลุ่มตัวอย่าง ไม่มีการฝึกฝนการวิเคราะห์โครงสร้างของคำ และประโยคภาษาอังกฤษ ไม่มีการฝึกฝนจับใจความสำคัญ และการสรุปความสำคัญในภาษาอังกฤษ และไม่มีการฝึกฝนภาษาอังกฤษด้วยการออกเสียงซ้ำๆ จากแนวคิดเรื่องกลยุทธ์การเรียนรู้ทักษะการพูดภาษาต่างประเทศ Oxford (1990, อ้างถึงใน ณภัทร วุฒิวงศา, 2557, น.

94) ได้แบ่ง กลยุทธ์ทางตรง (Direct Strategies) เป็นกระบวนการคิดโดยตรงที่เกี่ยวกับภาษา ออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 กลยุทธ์ด้านความจำ (Memory Strategies) ด้านที่ 2 กลยุทธ์ด้านการรู้คิด (Cognitive Strategies) ด้านที่ 3 กลยุทธ์ด้านการทดแทน (Compensation Strategies)

ประเด็นที่ 4 การพูดภาษาอังกฤษตามหลักภาษาศาสตร์

กลุ่มตัวอย่าง ไม่มีการเรียนรู้วัฒนธรรมของเจ้าของภาษาเพื่อสื่อสารอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่มีการฝึกฝนการออกจังหวะของคำในภาษาอังกฤษ และไม่มีการฝึกฝนออกเสียงเน้นคำ และลงน้ำหนักในภาษาอังกฤษ จากแนวคิดเรื่องวิธีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษตามหลักภาษาศาสตร์ พิณทิพย์ ทวยเจริญ (2544) การสื่อสารความด้วยภาษาอังกฤษ แต่ละครั้งจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ส่วน ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมกันเสมอ ได้แก่ ลักษณะที่ 1 การออกเสียงพยัญชนะ และสระกับส่วนของการใช้ทำนองเสียง (Intonation) ลักษณะที่ 2 การเน้นหนักบนพยางค์และการลงน้ำหนัก (Stress and accentuation) ลักษณะที่ 3 การให้จังหวะ (Rhythm)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้างต้นของกลุ่มตัวอย่าง สามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาตนเองได้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับบุคคล

การศึกษาในครั้งนี้ทำให้พบว่า กลุ่มตัวอย่างยังขาดองค์ประกอบในการพัฒนาตนเอง ขาดวิธีการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ นั่นคือ ขาดการฝึกฝนที่เพียงพอตามหลักภาษาศาสตร์ และกลยุทธ์การเรียนรู้ทักษะการพูดภาษาต่างประเทศ ดังนั้นในระดับบุคคล จึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังนี้

1. การเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม จะก่อให้เกิดการใช้งานได้จริง มีการทำงานเขียน ทำแบบทดสอบ สนทนากับครู และเพื่อน เน้นการเลือกเรียนภาษาอังกฤษพื้นฐาน และเน้นการพูดเป็นสำคัญ การเรียนกับครูต่างชาติ จะทำให้การพูดเป็นธรรมชาติ

2. ฝึกการฟังภาษาอังกฤษจากสื่อต่างๆ เนื่องจากการฟัง เป็นการฝึกที่มีประสิทธิภาพมาก เพราะต้องใช้สติและสมาธิสูง จะสามารถจดจำได้ดี จะเกิดความคิดสงสัยในคำศัพท์เพื่อค้นหาความหมายจากการฟัง ทำให้จดจำ และนำไปใช้ในการทำงานได้จริง เช่น ฟังเพลงหรือจากการดูภาพยนตร์โดยฟังจาก sound track

3. ฝึกการอ่านหนังสือภาษาอังกฤษ เนื่องจากการอ่านเป็นการฝึก และพัฒนาความรู้ภาษาอังกฤษในระยะยาวได้เป็นอย่างดี เลือกอ่านหนังสือได้ตามเรื่องที่สนใจ จะเป็นแรงผลักดันให้อยากอ่าน อยากศึกษา หลีกเลียงหนังสือที่เป็นวิชาการมากเกินไป เพราะหนังสือเหล่านี้มีเนื้อหาที่หนัก เขียนโดยนักวิชาการ และผู้มีความรู้สูง อาจจะทำให้เข้าใจยาก ควรเลือกอ่านหนังสือที่เขียนโดยบุคคลทั่วไปที่ต้องการแบ่งปัน ความรู้ และประสบการณ์ของตนเอง บุคคลเหล่านี้จะเขียนหนังสือที่อ่านเข้าใจง่าย อ่านง่าย เข้าถึงง่าย ซึ่งจะช่วยพัฒนาทักษะทางภาษาได้เร็ว และไม่เครียดกับภาษาหนังสือวิชาการที่ซับซ้อน

ข้อเสนอแนะระดับองค์กร

การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ขาดบทบาทขององค์กรในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน ดังนั้น ในระดับองค์กร ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรกำหนดนโยบายหรือโครงการสนับสนุนให้ชัดเจน ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกร มีเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะด้านการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน เพื่อพัฒนาวิศวกร และเตรียมความพร้อมด้านทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานสู่การลงทุนของบริษัทฯ ในขยายการรับดำเนินการก่อสร้างในต่างประเทศมากขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานเนื่องจากมีผลต่อความสำเร็จในงาน

2. ดำเนินโครงการ และกิจกรรมเพื่อต่อบัณฑิตสู่การประกอบอาชีพในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกร คือ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการฝึกทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานแก่บุคลากร ประกอบด้วย หลักสูตรภาษาอังกฤษทั่วไป (General English) หลักสูตรภาษาอังกฤษธุรกิจ (Business English) จัดกิจกรรม English Day จัดมุมสื่อภาษาอังกฤษ (English Zone)

3. กำหนดแผนกลยุทธ์ระหว่างผู้บริหาร และหัวหน้างานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงาน เน้นกิจกรรมที่สำคัญ คือ การสอนงาน (Coaching) เนื่องจาก มีความใกล้ชิดกัน มีการพูดคุย ตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษาแนะนำ และกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ การให้คำปรึกษา (Counselling) เป็นวิธีการกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากร หัวหน้างานมีความใกล้ชิดกับพนักงาน มีการพูดคุย ตอบข้อซักถาม ให้คำปรึกษา แนะนำและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ หัวหน้างานจะสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาของตนเองให้พนักงานทราบ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่า ปัญหาและอุปสรรคด้านการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษในการทำงานของวิศวกรเกิดจากเหตุใด เพื่อหาวิธีการพัฒนาทักษะต่อไป จากผลการศึกษาในครั้งนี้พบว่า ขาดบทบาทขององค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ ดังนั้น บริษัทฯ ควรนำข้อมูลไปปรับปรุง เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของพนักงานและติดตามผล

นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่น่าสนใจคือ การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะในส่วนของบริษัทเอกชน ประกอบธุรกิจก่อสร้างแห่งหนึ่ง จึงเป็นที่น่าสนใจว่าถ้าทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของบริษัทที่ประกอบธุรกิจอื่นๆ จะให้ผลการศึกษาที่เหมือนกันหรือไม่ อีกทั้งยังสามารถเปรียบเทียบระหว่างธุรกิจว่าจะมีความแตกต่างกันหรือไม่ และการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะในส่วนของบริษัทเอกชน จึงเป็นที่น่าสนใจว่าถ้าทำการศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของหน่วยงานของภาครัฐ จะให้ผลการศึกษาที่เหมือนกันหรือไม่ อีกทั้งยังสามารถเปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและเอกชนว่าจะมีความแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อธิธาวัชกุล. (2556). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.
- กาญจนา ปราบพล. (2530). การทดสอบและการประเมินผลการเรียนการสอนภาษา. กรุงเทพฯ: สถาบันภาษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญฤทัย เชิดชู. (2545). การศึกษาพฤติกรรมการสื่อสารภาษาอังกฤษของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 โปรแกรมภาษาอังกฤษ สถาบันเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, สาขาการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาต่างประเทศ
- งามพริ้ง รุ่งโรจน์ดี. (2543). ภาษาอังกฤษสำหรับวิศวกร การเขียนและการพูดเพื่อนำเสนองาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล. (2558). คำบริหารคน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เนชั่นบุ๊ค ในเครือ บริษัท เนชั่น อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอ็ดดูเทนเมนท์ จำกัด (มหาชน).
- จิตติพร ไชยรินคำ. (2549). การใช้กิจกรรมที่เน้นกลวิธีทางการสื่อสารเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการฟังพูดภาษาอังกฤษและความวิตกกังวลของนักเรียนระดับกำลังพัฒนา. วิทยานิพนธ์ศ.ม.เชียงใหม่, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- จิรภา สิ้นธนูวา. (2538). **ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมคุมประพฤติ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาสังคมสงเคราะห์ในกระบวนการ ยุติธรรม
- เจนจิรา ชัยปาน, ทรายขวัญ พรหมแก้ว, สิทธิ ศรีนาถ. (2556). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความวิตกกังวลในการพูด ภาษาอังกฤษของนักศึกษาหลักสูตรสาขาวิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารมวลชนชั้นปีที่ 4**. ภาคนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชา ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล สาขาภาษาต่างประเทศ.
- ณัฐชธรม์ กานจนศิลาพันธ์. (2550). **แนวทางการพัฒนาบุคลากรในงานโรงแรม: กรณีศึกษาโรงแรมระดับ 3 ดาว ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, คณะศิลปศาสตร์, สาขา การจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว.
- ชนิดลสิรี ศุภพมลิ. (2545). **การพัฒนาความสามารถทางการพูดภาษาอังกฤษและความเชื่อมั่นในตนเองของ นักศึกษาระดับอุดมศึกษาโดยใช้กิจกรรมกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชัยวัฒน์ บุญเทียม. (2552). **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าตามความต้องการของบุคลากรในสาย งานการขายของกลุ่มบริษัท เจียไต๋ จำกัด**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ.
- ณภัทร วุฒิวงศา. (2557). **กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจ: การพัฒนาภาษาอังกฤษ Motivational Strategies: Enhancing English Language Skills**. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 34(1), 89-97.
- ณัฐกานต์ คงพิทักษ์. (2542). **การประเมินการจัดการโครงการฝึกอบรมภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างทักษะ ในการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทโซนี่เคมีคอนดักเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม.
- ณัฐฐันรี ฤทธิรัตน์ และธัญญา ชिरมะณี. (2557). **ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษของ นักศึกษาไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาการสอนภาษาอังกฤษเป็นภาษานานาชาติ.
- นวรรตน์ ศิริธารรัตน์. (2550). **การพัฒนาบทเรียนรายวิชาการพูดเพื่อการสื่อสารตามแนวคิดการเรียนรู้แบบ โครงสร้างเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาภาษาอังกฤษเป็น ภาษานานาชาติ (สหวิชา).
- นฤมน วงศ์ชัชวาลย์. (2547). **การพัฒนาตนเองของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ.
- นิตยา สงวนงาม. (2553). **การพัฒนารายวิชาภาษาอังกฤษสำหรับมัคคุเทศก์ตามแนวคิดการเน้นการปฏิบัติงานเพื่อ ส่งเสริมความสามารถในการพูดภาษาอังกฤษของนักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรดุขฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชา ภาษาอังกฤษเป็นภาษานานาชาติ (สหวิชา).
- นนทพร อัคราโรจน์. (2553). **ความสำคัญของภาษาอังกฤษที่มีผลต่องานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจนครบาล**. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคม สงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารงานยุติธรรม.

- ผะอบ พวงน้อย. (2545). **โครงการวิจัยและพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเทคนิคเพื่อการสื่อสารในอาชีพ**. ในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- พิณทิพย์ ทวยเจริญ. (2544). **การพูดภาษาอังกฤษตามหลักภาษาศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พจมาน โสมอินทร์. (2541). **การกล้าเสี่ยงที่จะพูดเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนของนักศึกษา**. ภาษาศาสตร์ประยุกต์ (การเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบพึ่งตนเอง), มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- รัตนา ปุตตะนิรมล. (2556). **ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาต่อของพนักงาน บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ.
- วินัส ตีรพัฒน์พันธ์. (2549). **การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติการของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- สุมิตรา อังวัฒนกุล. (2539). **วิธีการสอนภาษาอังกฤษ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อภิภรณ์ วาสกุล. (2549). **ภาษาอังกฤษธุรกิจเพื่อการพูดสื่อสารสำหรับเจ้าหน้าที่แผนกบริการลูกค้าของธนาคารนานาชาติ: จากการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียนสู่การพัฒนารายวิชา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาภาษาอังกฤษเป็นภาษานานาชาติ (สหสาขาวิชา).
- อัจฉรา วงศ์โสธร. (2538). **การทดลองและประเมินผลการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2558). **กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พิมพ์ดีการพิมพ์.
- อรพรรณ วีระวงศ์. (2554). **งานวิจัย มศว.ระบุดังไทยเรียนอังกฤษเพื่อสอบ พูดอ่อนแอมาก เนาะศธ.-สทศ. เปลี่ยนข้อสอบภาษาอังกฤษ จะทำให้เด็ก-ครู-โรงเรียนเปลี่ยน ระบุดังเรียนปรับวุฒิ ไม่ได้มุ่งพัฒนาเด็ก อยากรู้รัฐบาลฟื้นโครงการทุนครู เน้นเด็กดี-เก่งเรียนครู**. SWU Weekly. สืบค้นจาก: <http://ccapp.swu.ac.th>. (20 ธันวาคม 2554).
- Brown H.Douglas. (1994). **Teaching by principle**. USA Prentice Hall Regents. Chapter4. Develop by teacher Francisco Amador Garcia. July 2008.
- Finocchiaro&Brumfit. (1989). **The functional-National approach from theory to practice**. New York, Oxford University.
- Jaruvee Saetae. **A survey on opinions of Thai employees in the multinational companies in Bangkok concerning ability to use English for work and working with foreigners**. Unpublished Master's research paper, Thammasart University, Language institute, English for Careers.
- Krashen S. (1995). **School libraries, public libraries, and the NAEP reading scores**. School Library Media Quarterly.
- Orathai Sriring. **Cross cultural problems faced by Thais who deal with Western colleagues**. Unpublished Master's research paper, Thammasart University, Language institute, English for Careers.

- Pakornrat Kuntakhiaw. **Problems in communication via English business writing among salespersonsworking in intercultural companies: A study of communication problems of salespersons who work in international companies in Bangkok.** Unpublished Master’s research paper, Thammasart University, Language institute, English for Careers.
- Pacharin Sintipong. **Oral communication problems of Thai and foreign employees in Benchmark Electronics (Thailand) Public Co., Ltd.** Unpublished Master’s research paper, Thammasart University, Language institute, English for Careers.
- Tiraporn Jaroensak. **Needs and problems of officials working in the department of fisheries in using English language for communication at work.** Research paper, Master of Arts, Thammasart University, English for careers, Language Institute.
- Valette Rebecca M. (1977). **Modern language testing, a handbook 1.** New York Harcourt, Brace.
- Widdowson H.G. (1989). **Knowledge of language and ability for use.** Applied linguistics, 10(2), 128-137.